

CSRH en Administration Centrale

Le CSRH concernant les agents de l'administration centrale est mis en place en avril 2012 avec le regroupement des agents sur un seul site, à l'Atrium, suite à la publication au JO du 5 avril de l'arrêté de création de ce CSRH.

Il est prévu qu'il soit « pilote organisationnel » avec l'application MaRHs d'avril à octobre 2012, puis pilote SIRHIUS sur un échantillon prévisionnel à compter de novembre 2012, avant une généralisation prévue début 2014 et une bascule dans l'ONP en avril 2015.

La mise en place de ce premier CSRH a été très conflictuelle lors des groupes de travail aux niveaux de l'administration centrale et ministériel (voir nos comptes-rendus des GT ministériels du 9 février et du 1er mars 2012, voir aussi le communiqué unitaire des syndicats de centrale CGT- FO et SUD expliquant aux agents pourquoi ils ont voté contre la mise en place accélérée du CSRH).

Compte-tenu des enjeux, des incertitudes et du calendrier serré de mise en œuvre, le Comité interne et la commission de suivi qui seront mis en place avec les organisations syndicales de centrale -que nous avons exigé lors des discussions avec la DRH-, permettront de mesurer l'évolution de cette nouvelle organisation et de faire le point sur les difficultés rencontrées.

CSRH de l'INSEE

Le CSRH de l'INSEE, localisé à Metz, a été mis en place en avril 2012 (entité Gestion administrative et paie uniquement dépendant de la DRH du siège de l'INSEE). L'équipe, constituée depuis septembre 2011, comprend à ce jour 22 agents, dont 12 d'entre eux ont été recrutés, à l'extérieur de l'INSEE, pour leurs compétences dans le domaine RH. L'effectif actuel est de 58 agents pour septembre 2012, avec une cible à terme de 80 agents. Solidaires Finances, qui dénonce ce recrutement au profil, s'opposera à tout développement ou à toute généralisation d'un recrutement de ce type au sein du CSRH de l'INSEE, il appartient à l'administration de former ses agents dans le domaine de la RH.

Les organisations syndicales ont de nouveau dénoncé le problème d'affichage de toutes les données individuelles jusqu'au niveau N+1. Cette « erreur d'appréciation » a été immédiatement corrigée selon l'administration. Désormais, nous a-t-on assuré, « seuls les gestionnaires RH ont accès à ces informations ».

Il est prévu que le CSRH de l'INSEE soit « pilote organisationnel » et pilote SIRHIUS jusqu'en octobre 2012, avant un déploiement en matière de gestion administrative et de gestion des temps et absences (GTA) d'octobre 2012 à février 2013. La validation de la paie dans SIRHIUS est prévue en mai-juin 2013 pour une bascule dans l'ONP en avril 2015.

Les agents bénéficieront d'une formation de 7 semaines dont 3 semaines de formation « métier » et 3 semaines de formation SIRHIUS.

Le dialogue social sera organisé dans le cadre du suivi de la mise en place du Centre Statistique de Metz.

CSRH des DOUANES

Le BIC (Bureau de l'Information et de la Communication) travaille actuellement sur la question de la transmission des informations aux agents ainsi que sur les modalités pratiques de création des deux CSRH prévus à ROUEN et BORDEAUX.

Le CSRH de Rouen centralisera la fonction de renseignement aux agents, aux « managers » (sic), à la FRHL [?] et à la FRHN [?] et s'occupera des processus complexes (pensions, longue maladie, accidents du travail) et de l'assistance

aux utilisateurs.

Il comprendra 40 agents. Le CSRH de Bordeaux en comprendra 60. Les agents devraient suivre une formation de 35 jours couvrant réglementation, métier et outil.

La restructuration des services devrait se faire « au bénéfice » des gestionnaires actuels de RH et de paie. Les modalités devraient être définies avant la fin de l'année 2012.

S'agissant du volet immobilier (4000 dossiers à ROUEN et 13 000 à BORDEAUX), du calendrier des travaux et de l'aménagement de l'accueil pour les nouveaux services, tout semble encore être en cours d'étude.

La bascule dans l'ONP est prévue en avril 2015.

CSRH à la DGFIP

La DGFIP est doublement concernée par la mise en œuvre de la nouvelle chaîne RH/GA/Paie, avec la DGFAP de l'ONP en tant que direction de rattachement d'une part et aussi en tant qu'administration gestionnaire de ses personnels.

En raison de la fusion des deux directions Impôts et Comptabilité publique, des statuts, des corps, des règles communes de gestion (en cours), des régimes indemnitaires, cette direction commence seulement à travailler sur la mise en œuvre de l'ONP et la mise en place des CSRH(s) spécifiques à cette direction.

Pour l'instant, elle a créé la Mission de Préparation au Raccordement à l'ONP (« M-PRO ») au sein de son service RH, composée d'une dizaine de personnes, avec pour objectifs le déploiement de SIRHIUS et l'organisation en CSRH en 2014 et le raccordement à l'ONP en 2016.

Selon la représentante de la DGFIP I, cette direction s'attachera à maintenir un niveau RH de proximité et, également, à maintenir un certain équilibre des implantations de ses futurs CSRH(s) sur le territoire, afin « d'offrir une certaine fluidité dans les mouvements de mutations en proposant des opportunités ». L'échelon régional d'implantation des CSRH ne semble plus enlisé ; alors qu'aujourd'hui chaque agent peut s'adresser au service du personnel de son département et que de leur côté les services Liaison-Rémunérations ont une implantation régionale. C'est donc bien une concentration interrégionale éloignant encore plus les agents de la gestion administrative et de paie qui semble se profiler !

La DGFIP a décidé d'expérimenter SIRHIUS en 2013 au sein d'une de ses directions comportant « un nombre significatif et représentatif d'agents à gérer. En réponse à une question de Solidaires, elle s'est engagée à organiser le dialogue social au sein de la direction au plus tard en septembre 2012. Pour nous, le premier point mis à l'ordre du jour sera bel et bien celui de l'opportunité et des conditions de mise en œuvre de cette expérimentation.

Solidaires Finances condamne la logique de « back office/front office » et l'industrialisation de l'organisation du travail qui se dessine avec la mise en place des CSRH, à la fois plates-formes téléphoniques et centres de gestion administrative et de paie, et une cellule RH de proximité, portion congrue de la nouvelle chaîne de gestion en charge du contact personnalisé. Cette organisation n'est pas sans rappeler celle des centres de gestion et de services des retraites de l'Etat où le rapport au pensionné s'est déshumanisé au détriment de la qualité du service rendu et des conditions de travail des agents.

Outil de gestion des demandes (OGD) : une réactivité qui serait déjà assurée

En ce qui concerne « l'outil de dialogue » (sic) entre les agents et les gestionnaires et la « réactivité » de ces nouvelles organisations dans la prise en compte des demandes des agents, nos interlocuteurs ont évoqué le déploiement d'un « outil de gestion des demandes » (OGD).

Pour Solidaires Finances, le vrai sujet est celui de la cohérence des outils et du partage des expériences pour éviter la démultiplication des coûts de mise en œuvre. Mme Fejoz, DRH ministérielle, nous a répondu que, en ce qui concernait l'administration centrale, l'OGD devrait bientôt être opérationnel. Le Délégué aux Systèmes d'information (DSI) au sein du Secrétariat Général a, quant à lui, précisé qu'un outil de gestion des demandes commun était élaboré pour éviter de « réinventer chaque fois la roue ».

O.N.P./C.S.R.H./S.I.R.H.I.U.S.:

Les grandes manoeuvres !

Une concertation « en trompe l'oeil » !

Si pour Mme Féjoz, DRH ministérielle, ce groupe de travail devait constituer une réunion d'information devant répondre aux interrogations et faire le point sur l'état d'avancement des différents dossiers (ONP, CSRH, SIRHIUS), pour Solidaires Finances le document préparatoire, communiqué aux fédérations syndicales, n'apportait aucune réelle nouvelle information par rapport aux groupes de travail des 25 novembre 2009 et 25 mars 2011.

Le document présenté sous forme d'un « powerpoint » -utilisant un jargon technocratique et multipliant les acronymes- semblait destiné à une information interne en direction des équipes en charge de la gestion administrative, de la paie et des systèmes d'information.

Il n'avait manifestement pas été conçu pour créer les conditions d'une concertation avec les organisations re-présentatives du personnel. Son contenu abstrait n'avait pas pour objectif de répondre aux questions que nous avions déjà posées lors des groupes de travail précédents ni aux questions que se posent très concrètement les personnels.

N'y figurait :

- aucune information sur le coût global du projet et sa maîtrise financière ;
- aucune information sur le ministère de rattachement ni sur les marchés en jeu ;
- aucune information sur l'organigramme actuel (encore à l'état d'équipe projet) et futur de l'ONP à l'horizon 2017 ;

et, surtout, aucune information relative aux agents concernés par sa mise en place tant dès 2013 dans les ministères qui seront les premiers à basculer (Agriculture, Intérieur, Éducation nationale, Bercy) qu'à la DGFIP, ni sur les implantations de services et d'emplois concernant les futurs CSRH et l'ONP.

Où serai-je demain ? Quel sera concrètement mon travail si je travaille en CSRH ou pour l'ONP ? Quel rapport avec ce que je fais aujourd'hui ? Est-ce que cela ressemblera au CSP pour le CSRH ? Au service facturier pour l'ONP ? Telles sont les questions que se posent les agents des services concernés par la mise en place de la nouvelle chaîne de gestion de la paie.

Malgré les dates d'ores et déjà prévues pour les basculements successifs, ne subsiste-t-il pas trop d'incertitudes pour pouvoir sortir de l'abstraction et passer au stade d'une information minimale, mais bien concrète cependant sur l'organisation de la nouvelle chaîne RH/Gestion Administrative/Paie et sur ses enjeux ?

Un groupe de travail à l'intérêt très limité !

Aujourd'hui, Bercy crée l'outil d'uniformisation de gestion des « ressources humaines » en laissant chaque administration gérer ses formations en cascade pour assurer le passage à cet outil et en laissant croire à des marges de manœuvre pour chacune qui tiendraient compte « des cultures » administratives propres aux unes et aux autres.

A l'issue de ce groupe de travail de deux heures et demi, le sentiment, laissé par le document adressé aux organisations syndicales préalablement à sa tenue, demeurerait. Rien de très précis n'est sorti de ce dernier : rien sur les agents qui travailleront dans les CSRH et rien (à aucun moment) sur les enjeux humains de la fonction RH (maladies, accidents, retraites), un jargon technocratique persistant, et surtout peu d'attention portée au devenir des agents dont la paie et la gestion administrative constituent le métier mais aussi pour les personnels dans leur ensemble.

C'est autre chose que nous attendions, c'est autre chose qu'attendait les agents. Nous attendions de ce groupe de travail que soient enfin apportées les réponses aux questions posées depuis novembre 2009. En tout état de cause, un chantier demeure encore totalement en friche : celui de l'information des personnels et de la concertation avec les organisations syndicales, et ce, à tous les niveaux : fonction publique, ministères employeurs, DGFIP qui est un acteur de première ligne et toutes les directions.

Pour Solidaires Finances, pour les syndicats de Solidaires fonction publique, la dimension interministérielle de ce projet titanesque ne doit pas affranchir chaque ministère, chaque direction, de l'obligation de concertation dans les instances habilitées dans leur périmètre respectif. Selon nos camarades des administrations les premières concernées par le basculement en gestion administrative et paie en « mode ONP » : Ministère de l'Agriculture, Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement... ce n'est actuellement pas le cas !



O.N.P. : Les Personnels attendent des réponses concrètes !

ONP ou les voies d'une industrialisation du traitement de la paie des fonctionnaires

Mme MAHIEUX, directrice de l'Opérateur National de la Paie, structure rattachée à la fois à la DGFIP et à la DGAFP, s'est peu éloignée du caractère technique et généraliste mais surtout très évasif du document, se limitant pour l'essentiel à commenter le Powerpoint.

Pour Bercy, la mise en place de l'ONP est sensée, par la nouvelle organisation de la chaîne RH/GA/Paie, répondre à l'objectif de lisibilité budgétaire porté par la LOLF et constitue en conséquence, selon la directrice de l'ONP, un enjeu démocratique.

Telle qu'elle nous a été présentée, la nouvelle chaîne sera intégrée de bout en bout. Avec pour enjeu la certification des comptes, les opérations conduites tout le long de cette chaîne devront répondre à une exigence d'« audibilité », de « traçabilité » et d'« efficacité ». Les ministères employeurs seront responsabilisés sur la qualité des données transmises. La polyvalence sera imposée : un même gestionnaire réalisant la gestion administrative et la gestion de la paie des agents dont il a la responsabilité. Les dénominations seront communes en termes de statuts, grades, fonctions entre systèmes d'information RH et paie.

La nouvelle organisation devra également améliorer la « qualité réglementaire » et assurer la « fluidité » de la paie. Un envoi quotidien des informations actualisées dans le SIRH vers le SI Paye qui est aussi prévu. Des données devraient être intégrées à J-5 avant la date de virement de la paie.

Si cette disposition est compréhensible pour un relevé d'identité bancaire et se pratique déjà dans les faits, il est à craindre qu'elle soit trop souvent source d'erreurs de paiement. Erreurs qui nécessiteront des corrections a posteriori et la vigilance du fonctionnaire payé sera nécessaire car il aura à gérer en conséquence son budget.

Cette industrialisation du traitement de la paie évoque de fait les conditions de réalisation d'une «paye à façon», c'est à dire la fourniture d'une prestation de production de masse de la paie avec une responsabilité limitée si ce n'est dérogée du comptable.

Ce schéma confirme l'idée du développement d'une liquidation largement automatisée à partir des données du CSRH, au sein de notre Ministère PESE « porteurs de la gestion administrative et de la paie », que nous pressentions déjà lors du groupe de travail réuni le 5 novembre 2009,

à savoir que l'essentiel de l'activité correspondant aux actuels Services Liaison-Rémunérations (SLR) semblait devoir se transformer en l'équivalent de « services facturiers ».

Le dispositif mensuel de suivi avec chaque ministère ou établissement public, sur lequel devra s'appuyer le nouveau système de traitement des paies des fonctionnaires et agents de l'État, ne peut que renvoyer encore plus à des contrôles de procédure et a posteriori, tels que les subissent déjà depuis quelques années les agents des SLR.

Aujourd'hui déjà, l'inquiétude des agents de ces services se porte sur la qualité de ce qui sera leur travail demain alors que le contrôle interne a pris une place disproportionnée dans les SLR empêchant de faire un travail sérieux de gestion des paies.

Faut-il en conclure des éléments d'appréciation fournis par Bercy pour justifier ses choix, que l'organisation de la paie actuelle ne permet pas la « réactivité de la production » attendue de la nouvelle chaîne RH/GA/Paie ? Les ministères économique et financier sont-ils certains que la fiabilité de la gestion des paies sera mieux assurée avec le modèle qu'ils nous proposent et que la « réactivité » sera accrue ? Le cadre réglementaire est-il aujourd'hui si peu assuré ? Rappelons que, depuis la mise en œuvre de la LOLF, les services de Liaison-Rémunérations ont été particulièrement sensibilisés sur ce sujet et actifs !

En fait, les raisons profondes des choix de Bercy sont à chercher ailleurs que dans la réponse à ces questions.

Le Ministère ne s'en cache pas : l'ONP sera surtout demain un outil de « la gouvernance interministérielle » organisant de fait des liens indissociables entre gestion administrative et paie par un partage des référentiels à tous moments et une évolution des organisations et des processus nécessaires à la « réactivité de la production de la paie » avec des pôles d'expertise et d'animation de réseau et une « solidarisation des acteurs ».

Dans un contexte de suppressions d'emplois publics, de loi sur la mobilité et d'instauration de la prime de performance et de résultats, se dessinent clairement les contours de la gestion mutualisée des « ressources humaines » de l'État !

Organisation interne de l'ONP de l'équipe projet à l'équipe «en mode de croisière»

Actuellement, l'ONP est composé de 185 agents répartis entre :

- un secrétariat général,
- une direction de programme (pilotage, calendrier, animation interministérielle),
- un département « Métiers » (production des référentiels, analyse de l'existant, production de la paie, maîtrise des risques),
- un département des Systèmes d'Information (volets techniques, relations DGFIP, plate-formes-projet, raccordements techniques avec les caisses sociales).

A l'horizon de sa vitesse de croisière, l'ONP comportera 350 personnes et se structurera en fonction des compétences identifiées et nécessaires. Sachant que la cellule d'audit interne, se coordonnant avec les corps d'inspection ministériels pendant la phase des raccordements à l'ONP, sera amenée à se développer afin d'organiser des audits réguliers.

Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre sur 5 ans

Après les reports successifs dans le calendrier du programme ONP, la précipitation ne semble pas pour l'instant de mise puisque le calendrier du déploiement est annoncé pour s'étaler entre 2013 et 2017. Les conditions des différents raccordements en seront-elles meilleures ? Nous ne pouvons à cette heure, en fonction des informations que nous détenons, que l'espérer et le souhaiter.

En décembre 2013, les premiers tests d'interface auront lieu avec le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire (le «MAAPRAT»), « pilote fonctionnel ». Puis, en 2014, des tests similaires auront lieu avec les Ministères de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration (le « MIOMCTI ») et de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative (le « MENJVA »), « pilotes d'industrialisation ».

La formation, un enjeu en amont

C'est en 2013 que sera organisée, en interne aux Ministères, la formation à la paie, à la Gestion Administrative et aux fonctionnalités des SIRH et, avec des formateurs-relais formés par l'ONP, la formation aux outils du SI Paye et du déploiement. D'ici là, l'ONP a proposé à chacun des ministères employeurs de désigner au moins deux gestionnaires pour participer à des « ateliers de revue des supports de formation » organisés par ses soins entre avril et juin 2012.

Selon Bercy, les ministères devront planifier et organiser leurs formations « sous des formes différentes, en fonction de la culture locale des ministères » (sic) après avoir traité la question au sein de leurs comités techniques, en fonction de leur date de raccordement à l'ONP.

Pour Solidaires Finances, si les conditions d'organisation des formations doivent tenir compte des réalités propres à chaque ministère et direction les composant, il ne s'agit pas en fin de compte de laisser désarmés devant la nouvelle organisation de la chaîne RH/GA/Paie certains personnels dont l'administration aurait des moyens plus limités. Le contenu des formations devra permettre à chaque agent de chaque service concerné par cette nouvelle organisation, à chaque agent concerné de chaque ministère et chaque direction, de s'approprier pleinement et concrètement les nouvelles conditions d'exercice de sa mission.

ONP : quel degré d'avancement du programme ?

Contrairement à ce qui s'est passé avec CHORUS, les applicatifs ministériels sont mis en place par l'ONP qui est chargée de structurer, maintenir et piloter les référentiels (RH et Paie), construire les systèmes d'information interministériels (en particulier SI-Paye, outil de gestion des référentiels, SI Décisionnel), mener la préparation du déploiement. Les ministères concernés, au premier chef, par la mise en place du nouveau système et la préparation des « organisations et processus cible » sont la DGAFP, la DGFIP et la direction du budget. Ils seront chargés de la « maîtrise d'ouvrage métier ». L'ensemble des ministères employeurs sont appelés à contribuer à la construction et à la maintenance des référentiels et à mettre leur SIRH « en conformité et en qualité avec la norme interministérielle ». Un système d'information décisionnel (SID), structuré comme un Infocentre, auquel chaque ministère sera raccordé, devra permettre de répondre à la demande et aux évolutions de la Fonction publique, après la mise en place des SI-Paie.

Selon le document qui nous a été transmis et les propos de nos interlocuteurs, la construction du SI-Paye est « bien avancée » : « la réalisation de la solution est en voie d'achèvement » (sic). Les travaux de conception se poursuivent, afin de faire évoluer les paramétrages pour tenir compte des évolutions juridiques et intégrer les règles propres aux ministères raccordés à la nouvelle organisation, lors de différentes vagues.

La vérification des interfaces entre SIRH et SI-Paye est en cours. Pour chaque vague, le déploiement du SI-Paye comporte plusieurs phases et étapes s'étalant sur plusieurs mois : calcul des données, comparaison de payes, « paye à blanc » sur 100 % des rémunérations réelles afin de mesurer les écarts, « paye en double » avec une production effectuée en parallèle de la paie réelle afin de vérifier la fiabilité du système ONP avant tout basculement des paies des ministères.

SIRHIUS, «vecteur de convergence»

M. Le Brun, Délégué aux Systèmes d'information (DSI) au sein du Secrétariat Général, est intervenu sur les principes directeurs de la mise en place de SIRHIUS en tant qu'« outil-vecteur de convergence » vers l'ONP.

Les directions des ministères économique et financier se sont engagées en 2007 dans un projet de construction et de déploiement d'un nouvel outil de gestion RH. SIRHIUS sera une application unique pour l'ensemble des directions, « respectant le standard HR ACCESS », fondée sur la « suite 7 » d'HR ACCESS.

HR ACCESS étant un progiciel de gestion des ressources humaines et de gestion de la paie édité par la société HR Access Solutions, de quelle autonomie Bercy disposera dans la gestion de son l'outil informatique ?

Cette application unique comprendra un « noyau commun » pour permettre la transformation et l'harmonisation des pratiques RH, s'inscrivant pleinement dans la politique de Révision Générale des Politiques Publiques que nous dénonçons comme une amputation et une remise en cause profonde du service public et de ses moyens.

Au moment du raccordement au SI Paye de l'ONP, Bercy prévoit que SIRHIUS assurera, pour l'ensemble des directions, la totalité de la gestion RH ayant un impact en paie.

Dans ce nouveau schéma, la « gouvernance RH » est structurée autour d'un comité stratégique présidé par le secrétaire général. Des modules de formation à l'outil SIRHIUS ont été développés puis transmis aux directions générales pour former leurs agents.

Il existe également une documentation-outil avec des fiches de procédure décrivant le déroulement d'un acte de gestion dans l'application ainsi que des guides de « bonnes pratiques » d'utilisation de l'outil. Pour Solidaires, l'enjeu initial est bien, répétons-le, de permettre par une formation appropriée à chaque agent concerné de s'approprier pleinement et concrètement les nouvelles conditions d'exercice de sa mission. Une documentation-outil lisible et aisément utilisable n'a d'intérêt que dans ce contexte.

L'INSEE a d'ores et déjà recruté des personnels hors-INSEE mais avec une compétence RH que l'institut forme actuellement « à la découverte de la culture INSEE ». La formation est assurée actuellement, en binôme avec un expert confirmé [?] et un formateur CSRH en appui. Elle comprend 5 modules (carrières, embauches, retraites, gestion des horaires et des absences, gestion de la paie) Elle doit aussi permettre à l'administration de développer la polyvalence métier entre gestion administrative et paie au sein des CSRH, alors que Mme FEJOZ affichait l'intention de ne pas l'imposer lors des discussions sur le CSRH de Centrale.